



Employment and
Immigration Canada

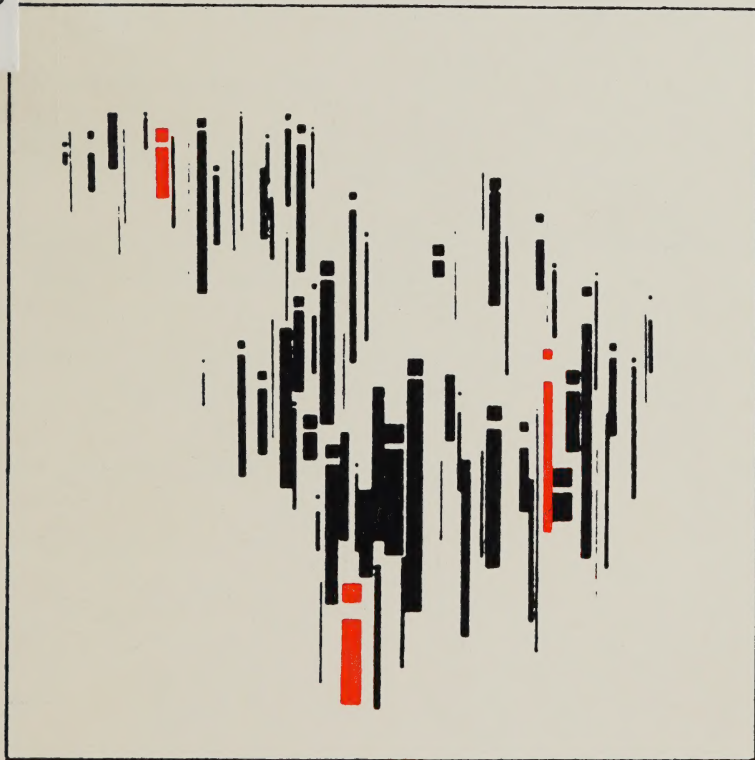
Emploi et
Immigration Canada

CAI
MI

- Z 314

better deal

The employer's guide to hiring
people with psychiatric disabilities




Canada 



Table of contents

MI
-23/4

	Page
Acknowledgements	i
Looking forward	ii
What is a psychiatric disability	1
The productivity issue	3
Questions employers may ask	4
What programs are available for hiring someone with a psychiatric disability?	7
What legislation concerns the employment of the psychiatrically disabled?	10
Where can I obtain more information?	12
References	14



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

Acknowledgements

Employment and Immigration Canada would like to thank the Community Resources Consultants of Toronto and the Ontario Ministry of Labour for permission to use material from their guide to employers, *It Makes Sense*. Their expertise has proven invaluable in the preparation of this text.

Looking forward

William Shakespeare's "A rose by any other name would smell as sweet" may be fine for flowers, but it rings hollow for those who have been mentally ill.

Employers know the value of image and a good name. When an individual has suffered from mental illness, the world will not forget.

And yet one out of every six Canadians will experience some form of psychiatric illness in a lifetime. That makes a lot of Canadians who are bearing the stigma of mental illness. They come all segments and levels of society.

Chances are you might have such an employee working for you right now. And probably you are getting good value.

It wouldn't be surprising. Discoveries of new medicine and new therapeutic approaches have led to a greater number of clients opting for integration in society rather than permanent institutionalization.

For many, successful rehabilitation depends on their ability to perform on the job.

Let's face it, the workplace can be an important source of social interaction for any individual. It can be even more important for those without a strong network of social support at home or in the community.

It makes sense for an employer *not* to overlook the productive potential of psychiatric disabled workers. It also makes sense for such workers to look forward to a better deal. This guide provides practical information to employers who hire those with psychiatric disabilities.

The partnership can be successful.

What is a psychiatric disability?

The terms “psychiatric disability” and “psychiatrically disabled” describe people who have experienced a psychiatric problem or illness. In many ways, these terms are inadequate, creating generalizations that misrepresent the true picture.

In reality, there are many types of difficulties experienced by the psychiatric disabled. The problem might be a single episode such as a depression triggered by the death of a family member – a problem that may be resolved over time or through counselling sessions. Or the problem might involve recurring episodes of illness and hospitalization.

The degree to which a person is occupationally disabled by these experiences may vary enormously. A brief absence from work or a lack of concentration on the job may not seriously jeopardize a person’s career. However, a series of hospitalizations or disruptions could lead to a severe setback in an individual’s life and career.

Getting back on track

Employment and Immigration Canada is particularly concerned about the long-term prospects of those who need some support and intervention to re-enter the workplace. The challenge of getting back on track is made more difficult by the stigma associated with a psychiatric disability. This can be an added burden to the employee who is capable of competitive employment but faces resistance in the labour market.

The facts speak for themselves. In a study in 1982, the Canadian Mental Health Association found that although 90% of ex-psychiatric patients fully recover, only 10 to 30% are active at any time in the competitive workforce. (1) Obviously, unemployment is all-too-familiar problem for members of this group.

It might pay for employers to take a closer look at these hidden human resources. After all, each job is unique. And so are people.

The productivity issue

Faced with this grim reality, psychiatrically disabled people can be very motivated on the job providing they are suitably placed. The opportunity to earn an income and participate in the world of work is not taken for granted.

It is a common misconception that a psychiatrically disabled individual is unable to work.

A study, "Long Term Mental Illness in Canada", published in April 1984 in the *Canadian Journal of Psychiatry*, counters this perception.

Follow-up studies on more than 800 individuals hospitalized due to serious psychiatric illnesses, showed that between 50 and 80% recovered to function favourably to very favourably in their work and social relationships. (2)

Equal or better

Moreover, there is little evidence that attendance, punctuality and productivity of employees with psychiatric disabilities is lower than average.

Encouraged by the National Institute of Mental Health in the United States, the National Restaurant Association conducted a survey of its members on the employment of the disabled in 1981.

They found that 29% of its members had employed at some point a worker with known psychiatric difficulties. They described the workers as equal to or better than their co-workers in motivation, quality of work, attendance, punctuality and job tenure. (3)

Questions employers may ask

What is the best type of work for this employee?

As with any new employee, the best position makes optimal use of the person's abilities, qualifications and experience. The choice should be based on these factors.

The potential employee can range from a highly trained professional or technician to a person with limited work experience who is applying for an entry-level job.

How will this employee adjust to the new job?

Like any new employee, the psychiatrically disabled worker is likely to feel anxious during the first few weeks on the job. A natural concern about proving oneself may be heightened. The new employee may be adjusting to the workplace for the first time or after a long absence. Extra supervision and assistance should be available during the initial adjustment period.

What about disclosure of confidential information?

The employer may become aware that an employee has experienced psychiatric problems at the time of hiring or after he or she has been with the company for some time.

The question of how to handle confidential information is an important one. It is unlawful to disclose anything about an individual's treatment history without his or her consent. The employee must concur with any decision to communicate such information, and only that which is relevant to job performance should be revealed.

What kind of training will be required?

The extent and length of training will depend on the individual employee.

Some workers will be fully qualified to assume all their work responsibilities when they are hired. Others, with limited work experience, may require training.

The federal government has programs to defray the costs of training a new employee. These programs will be discussed later in this manual.

Will premiums for disability insurance or workers' compensation be affected?

Three major factors determine disability insurance premiums: the policies of the insurance company, the number of employees insured, and the claims record.

Many insurance companies do not request information on medical history or disabilities when insuring employees. Instead, they request only factual information such as age and gender. The fact that the new employee is psychiatrically disabled will have no effect on premium rates.

Even if the insurance company does require information about employees' medical backgrounds or disabilities, it is probable that there will not be a major impact on premium rates. If the company is large or if the percentage of disabled employees is low, for instance, 10 per cent or less, the effect may be negligible. Another possibility is that the employee can be insured except for claims arising from a pre-existing psychiatric problem.

Rates for workers' compensation coverage are based on the type of industrial or business setting being insured. Rates are not based on whether individual employees are disabled.

If problems arise on the job, how should the employer deal with them?

Any problems with job performance should be dealt with immediately and in the same manner as with any other employee. The employer should not hesitate to discuss concerns directly with the employee. If it becomes evident that a personal difficulty is contributing to changes in job performance, the employee can use the internal resources at his or her disposal such as the medical department, a personnel counsellor or an employee assistance program. Professional resources that have proven helpful to the employee in the past might also be valuable in resolving difficulties. For example, a supervisor should feel free to call an out-patient psychiatrist for advice or, with the employee's consent, his or her psychiatrist.

What information is available on turnover rates?

Employers may also be concerned that turnover rates will be higher for psychiatrically disabled workers than for the general work population. Unfortunately, comparable data are not available for two major reasons. First, employers usually do not maintain turnover rates for this specific population. Secondly, social service agencies placing psychiatrically disabled workers typically provide turnover rates for job placements for periods only up to six months while businesses maintain turnover rates on a yearly basis.

What programs are available for hiring someone with a psychiatric disability?

Federal

Employment and Immigration Canada has a comprehensive Canadian Jobs Strategy which addresses the future training and employment needs of all workers, including disabled persons. The Strategy works closely with the private sector because that is where most jobs are created. Employers are encouraged to see how these programs can suit their needs.

Each of the six programs under the Canadian Jobs Strategy reflects the principle of Employment Equity. This means that each program will ensure the equitable participation of disabled persons, including the psychiatrically disabled.

Your nearest Canada Employment Centre can provide more details.

In brief, the Canadian Jobs Strategy includes the following programs:

Job Development

- ☐ This program offers financial assistance to employers to provide training and job opportunities for those who have been jobless for six months or more.
- ☐ It provides funds for a variety of costs, including wages and training expenses for participants and the installation of special facilities for disabled workers. In some circumstances, wages for a project manager and capital costs may be covered.
- ☐ The actual contribution will depend on the nature of the project, and the type of sponsor. Job Development

may cover up to 100% of total project costs in the case of a non-profit organization.

Job Entry

- This program is designed to help unemployed young people enter the labour market for the first time and women re-enter the work force after an absence of at least three years.
 - On-site developmental training and work experience can be provided for up to 52 weeks. It provides the employers a unique opportunity to train and assess potential new employees on the worksite without without facing a direct cash outlay.
 - Disabled persons, including the psychiatrically disabled, are assured equal access to Job Entry's training options.
-

Skill Shortages

- This program provides employers with financial assistance to train workers in high demand skills.
 - An employer may receive up to \$10,000 to cover the costs of new or renovated facilities to train disabled persons.
 - It ensures the equitable representation of target groups.
-

Skill Investment

- This program offers workers, whose jobs are threatened by new technology or changing economic markets, a chance to upgrade their skills or learn new skills.
- Employers are reimbursed from 50 to 100% of eligible training costs.

Innovations

- It provides financial assistance for pilot and demonstration projects which test new solutions to labour market problems.
- The program is flexible to ensure new ideas, approaches and activities. Those that address employment equity concerns will be given particular attention. Employers or sponsors have a unique opportunity to develop creative solutions for the employment of the disabled worker.

Community Futures

- This program will assist communities hit by mass layoffs, struggling with chronic unemployment or in economic decline.

Note:
**each program will establish target
levels for disabled participants.**

Provincial

Contact your provincial government for information on vocational rehabilitation services.

What legislation concerns the employment of the psychiatrically disabled?

The federal government has issued new guidelines on Employment Equity designed to promote equality for women, aboriginal peoples, visible minorities and persons with disabilities.

Employment Equity, which applies to federally-regulated employers with 100 or more employees, stipulates that employment barriers that limit or prevent the progress of these designated groups must be identified and removed. Employers have a responsibility to ensure that members of these groups have equal access to employment opportunities.

The Canadian Human Rights Act also forbids discrimination on the basis of any previous or existing mental disability. (4) The underlying purpose of human rights legislation is to give every person an equal opportunity to compete for employment without discrimination. It encourages an employer to assess each individual on his or her merits alone.

Jobs ads and application forms

To ensure the right of equal treatment for every individual who is psychiatrically disabled to compete in the workplace, federal legislation has outlined what is required in areas relevant to employment, particularly the hiring process.

For instance, an employer cannot say anything in a job ad which excludes a person with a past or present psychiatric disability. (5) In addition, an employer cannot inquire about present or previous psychiatric

disabilities or treatment on an application form. (6) This is to ensure that a potential candidate is not screened out of a job competition because of a psychiatric disability.

Harassment

Federal legislation states that every individual has a right to be free of harassment because of a disability. (7)

Discipline and dismissal

Generally, it is in the interest of both the employer and the employee to discuss legitimate concerns about an employee's performance. It is the employer's right to discipline, demote or dismiss incompetent, negligent or insubordinate employees.

What does the legislation say about unions?

The Canadian Human Rights Act defines trade unions to be "employee organizations formed for the purposes of negotiating for employees regarding the terms and conditions of employment with employers." (8)

Federal legislation forbids an employee organization or organization of employers from discriminating against an employee because of a mental disability. Unions are also forbidden to expel or suspend a worker for such a reason. As well, a union cannot limit, segregate or classify individuals in such a way that would deprive or limit them of employment opportunities. Again, the underlying philosophy of the legislation is to ensure the right of a person with a psychiatric disability to equal access to unions and employer organizations.

Where can I obtain more information?

The Canadian Human Rights Commission assists employers in determining their rights and obligations regarding advertisement, employment application forms and interview questions. Employers are invited to contact these regional offices:

National Office

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

Regional offices

Atlantic

Office address:
300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec

330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec
H3B 2Y4
Telephone: (514) 283-5218

National Capital

Office address:
915-270 Albert Street
Ottawa, Ontario
K1P 5G8
Telephone: (613) 996-0026

Mailing address:
P.O. Box 2052, Station "D"
Ottawa, Ontario
K1P 5W3

Ontario

623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Prairie

718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear: (204) 949-2882

Alberta and Northwest Territories

401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

Western

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251

These offices accept long-distance calls collect.

References

1. *Mental Health and the Workplace: An Agenda for the 1980s*, Canadian Mental Health Association, June 1982.
2. R.C. Bland, "Long-Term Mental Illness in Canada", *Canadian Journal of Psychiatry*, Vol. 29, April 1984.
3. N.I.M.H. Report, *Hospital and Community Psychiatry*, Vol. 34, No. 1, January 1983.
4. Section 3 (10), *Canadian Human Rights Act 1976-77*, Chapter 53.
5. Section 8, *Canadian Human Rights Act 1976-77*, Chapter 33.
6. Ibid.
7. Section 13.1 (1), *Canadian Human Rights Act 1976-77*, Chapter 53.
8. Section 9 (3), Ibid.

Références

1. Association canadienne pour la santé mentale, *Mental Health and the Workplace : An Agenda for the 1980s*, juin 1982.
2. Bland, R.C., "Long-Term Mental Illness in Canada", *Canadian Journal of Psychiatry*, Vol. 29, avril 1984.
3. National Institute of Mental Health, *Hospital and Community Psychiatry*, Vol. 34, n° 1, janvier 1983.
4. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, status de 1976-1977, chap. 53, para. 3 (10)
5. *Ibid.*, chap. 33, art. 8
6. *Ibid.*
7. *Ibid.*, chap. 53, alinéa 13.1(1).
8. *Ibid.*, para. 9(3).

Région de la capitale nationale

Adresse du bureau :

915-270, rue Albert

Ottawa (Ontario)

K1P 5G8

Téléphone : (613) 996-0026

Adresse postale :

Case postale 2052, succursale D

Ottawa (Ontario)

K1P 5W3

Région de l'Ontario

623-55 est, avenue St. Clair

Toronto (Ontario)

M4T 1M2

Téléphone : (416) 966-5527

Région des Prairies

718-275, avenue Portage

Winnipeg (Manitoba)

R3B 2B3

Téléphone : (204) 949-2189

Visnor : (204) 949-2882

Région de l'Alberta et des Territoires-du-Nord-Ouest

401-10506, avenue Jasper

Edmonton (Alberta)

T5J 2W9

Téléphone : (403) 420-4040

Région de l'Ouest

600-609 ouest, rue Hastings

Vancouver (Colombie-Britannique)

V6B 4W4

Téléphone : (604) 666-2251

Où se renseigner?

La Commission canadienne des droits de la personne renseigne les employeurs sur leurs droits et obligations concernant la publicité en matière d'emploi, les for- mulaires de demande d'emploi et les questions admissibles en entrevue. Elle a des bureaux aux adresses suivantes :

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne
400-90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Visior : (613) 996-5211

Bureaux régionaux

Région de l'Atlantique

Adresse du bureau :
300-5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 1H1
Téléphone : (902) 426-8380
Adresse postale :
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 3J2

Région du Québec

330-1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y4
Téléphone : (514) 283-5218

Harcèlement

La loi interdit aussi le harcèlement en raison d'une déficience.⁷

Mesures disciplinaires et congédiement

En général, l'employeur et l'employé ont tout intérêt à discuter ensemble d'éventuels problèmes de rendement de l'employé. L'employeur a le droit de sévir contre un employé incompetent, négligent ou insubordonné, de le rétrograder ou de le congédier s'il y a lieu.

Syndicats

La Loi canadienne sur les droits de la personne définit un syndicat comme "une association d'employés constituée pour négocier avec l'employeur les conditions de travail de ses adhérents".⁸

Dans le cadre de cette même loi, une association d'employés ou une association d'employeurs n'a pas le droit de faire de la discrimination à l'égard d'un employé à cause de sa déficience mentale; un syndicat ne peut ni expulser ni suspendre un adhérent pour cette raison ni établir à son endroit des restrictions, des différences, des catégories ou prendre des mesures susceptibles de le priver de chances d'emploi ou d'avancement. Il s'agit, évidemment, d'assurer à la personne qui a des troubles mentaux l'égalité d'accès aux syndicats et aux associations d'employeurs.

Le gouvernement fédéral a adopté de nouvelles lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi pour donner aux femmes, aux autochtones, aux minorités visibles et aux personnes handicapées, des chances égales à celles des autres personnes.

Ces lignes directrices s'appliquent aux entreprises de compétence fédérale comptant au moins 100 employés et portent qu'il faut supprimer tous les obstacles qui limitent les chances des personnes appartenant à ces groupes en matière d'emploi. Il incombe aux employeurs de veiller à ce que celles-ci aient des chances égales d'emploi.

En outre, la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur une déficience mentale passée ou présente.⁴ Il s'agit de donner à chacun des chances égales d'emploi et d'encourager en même temps l'employeur à traiter chaque personne selon ses mérites.

Annonces d'emploi et formulaires de demande d'emploi

Pour assurer des chances égales aux personnes ayant des troubles mentaux, le législateur énonce des exigences en matière d'emploi, particulièrement en ce qui concerne l'embauchage.

Par exemple, l'employeur ne peut, dans son annonce d'emploi, exclure, même indirectement, les personnes souffrant ou ayant souffert de troubles mentaux.⁵ Il ne peut non plus, sur le formulaire de demande d'emploi, s'informer si le postulant a déjà souffert de troubles mentaux.⁶ Ainsi, ce dernier n'est pas automatiquement écarté à cause d'une déficience mentale.

Acquisition de compétences

- ☐ Occasion offerte aux travailleurs dont les emplois sont menacés par le virage technologique ou l'évolution du marché, de se perfectionner ou de se recycler.
- ☐ Possibilité pour l'employeur de recouvrer 50 à 100 % des coûts de formation admissibles.

Programme d'aide à l'innovation

- ☐ Aide financière pour des projets expérimentaux offrant des solutions nouvelles aux problèmes du marché du travail.
- ☐ Formule assez souple pour englober toutes sortes d'idées, de méthodes et d'activités nouvelles, en particulier celles qui touchent l'équité en matière d'emploi. C'est l'occasion, pour les employeurs et les promoteurs, de trouver des solutions novatrices aux problèmes de l'emploi des travailleurs handicapés.

Développement des collectivités

- ☐ Destiné aux collectivités frappées par des licenciements massifs, aux prises avec un chômage chronique ou une économie en déclin.

Nota
On fixera, pour chaque programme, des quotas d'emploi de personnes handicapées.

Programmes provinciaux

Veillez communiquer avec le gouvernement de votre province pour en savoir plus long sur les programmes de réadaptation professionnelle qui sont offerts.

- certain cas, le salaire d'un directeur de projet et les coûts d'immobilisation.
- ☐ Le montant de l'aide accordée dépend de la nature du projet et du genre de promoteur. Une organisation sans but lucratif pourra, dans le cadre du Programme Développement de l'emploi, recevoir une aide couvrant tous ses coûts.

Intégration professionnelle

- ☐ Aide les jeunes à se trouver un premier emploi et les femmes à revenir sur le marché du travail après une absence d'au moins trois ans.
- ☐ Offre l'occasion d'acquérir une expérience pratique et une formation sur les lieux de travail pour une période allant jusqu'à 52 semaines, ce qui permet à l'employeur de former et d'évaluer ses employés éventuels sans devoir acquitter directement les frais de ces activités.
- ☐ Offre aux personnes handicapées, y compris celles qui ont des troubles mentaux, une égalité d'accès aux opérations du programme.

Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre

- ☐ Aide financière aux employeurs pour former les travailleurs dans les métiers les plus en demande.
- ☐ Aide pouvant atteindre \$10,000 pour couvrir le coût des nouvelles installations ou du réaménagement de celles déjà existantes aux fins de formation des personnes handicapées.
- ☐ Représentation équitable des groupes cibles.

Programmes accessibles aux employeurs

Programmes fédéraux

Emploi et Immigration Canada a mis au point la Planification de l'emploi, une stratégie globale permettant à tous les travailleurs, y compris ceux qui sont handicapés, de se trouver un emploi et de recevoir la formation nécessaire pour relever les défis qui nous attendent dans la société de demain. La stratégie est mise en oeuvre avec l'étroite collaboration du secteur privé, puisque c'est lui qui génère le plus d'emplois. On incite les employeurs à se renseigner sur la façon dont ces programmes peuvent répondre à leurs besoins.

Chacun des six programmes de la Planification de l'emploi respecte le principe de l'équité en matière d'emploi, soit assurer la participation d'un nombre équitable de personnes handicapées, y compris celles qui ont des troubles mentaux.

Vous pouvez obtenir plus de détails à ce sujet au Centre d'Emploi du Canada le plus près.

Voici, en résumé, les programmes de la Planification de l'emploi :

- Aide financière aux employeurs pour la formation et l'embauchage de travailleurs en chômage depuis au moins six mois.
- Aide financière couvrant les salaires et les coûts de formation des travailleurs de même que le coût d'installations spéciales pour les travailleurs handicapés, et, dans

Développement de l'emploi

Que faire en cas de problèmes liés au travail?

Tout problème de rendement au travail doit être soulevé immédiatement et réglé de la même manière que pour n'importe quel autre employé. Il ne faut pas hésiter à en discuter directement avec l'intéressé. Si celui-ci éprouve des difficultés personnelles, il peut avoir recours aux ressources de l'entreprise, par exemple l'infirmerie, le service du personnel ou un programme d'aide aux employés. Il peut aussi s'adresser aux professionnels qui l'ont aidé par le passé. Par exemple, un surveillant doit pouvoir prendre conseil auprès d'un psychiatre de son choix ou, avec le consentement de l'employé, auprès du psychiatre de ce dernier.

A-t-on des statistiques sur le taux de roulement?

Vous vous demandez peut-être si les employés qui éprouvent des troubles mentaux changent plus souvent d'emploi que les autres. Malheureusement, il n'existe pas de statistiques là-dessus pour deux grandes raisons : la première, c'est que les employeurs eux-mêmes n'en tiennent pas pour ce groupe de travailleurs en particulier, et la deuxième c'est que les organismes qui s'occupent de placer ces travailleurs tiennent ce genre de statistiques pour une période de six mois seulement tandis que les entreprises tiennent des statistiques sur une base annuelle.

médicaux d'une personne sans son consentement et même alors, il ne faut divulguer que les renseignements qui concernent son rendement au travail.

Quel genre de formation donner au travailleur?

La formation à donner à chacun variera en durée et en étendue. Certains ont l'expérience voulue pour assurer toutes leurs responsabilités dès leur entrée en fonction tandis que d'autres, moins expérimentés, ont besoin de formation.

Le gouvernement fédéral peut acquitter les frais pour la formation d'un nouvel employé : nous parlerons plus loin des programmes d'aide qui vous sont offerts.

Qu'advient-il des primes d'assurance-invalidité et des primes d'assurance-accidents du travail?

Trois grands facteurs servent à établir le taux des primes d'assurance-invalidité : la politique de la compagnie d'assurances, le nombre d'assurés et le nombre de réclamations déjà présentées.

Nombre d'assureurs n'exigent aucun renseignement sur les antécédents médicaux ou les incapacités des employés et se contentent de données précises comme l'âge et le sexe. Le fait d'embaucher une personne ayant des troubles mentaux n'aura pas d'incidence sur le taux des primes.

Même si l'assureur demande des renseignements sur les antécédents médicaux ou les incapacités des employés, il est fort probable que cela n'aura qu'un effet négligeable sur les primes, particulièrement s'il s'agit d'un gros employeur qui n'a, par exemple, que 10 % d'employés handicapés. Une autre possibilité est de n'assurer l'employé que pour les éventualités qui n'ont rien à voir avec ses troubles mentaux.

Pour ce qui est de l'indemnisation des accidents du travail, les primes sont calculées en fonction du genre d'entreprise et non du degré d'incapacité de tel ou tel employé.

Questions éventuelles

Quel emploi convient le mieux à ce genre de travailleur?

Comme pour n'importe quel autre nouvel employé, il faut choisir l'emploi qui permet de tirer le meilleur parti des capacités, des qualifications et de l'expérience du travailleur qui a des troubles mentaux. Celui-ci peut en effet être un professionnel ou un technicien très qualifié ou encore un novice en quête de son premier emploi.

Comment ce travailleur réussira-t-il à s'adapter à son emploi?

Comme n'importe quel nouveau venu, durant les premières semaines, le travailleur qui a des troubles mentaux sera probablement nerveux et particulièrement désireux de se faire valoir. Il revient peut-être au travail après une longue absence. Quoi qu'il en soit, il faudra le surveiller de près et l'aider au mieux durant sa période d'adaptation.

Et les renseignements confidentiels?

L'employeur peut être au courant des problèmes de l'employé au moment de l'embauchage ou ne l'apprendre que plus tard. Il importe de savoir à quoi s'en tenir en ce qui concerne les renseignements confidentiels. Par exemple, la loi interdit de divulguer quoi que ce soit sur les antécédents

Cette quasi-certitude du chômage contribue à motiver ceux qui ont des troubles mentaux, à condition bien entendu qu'ils occupent un emploi qui leur convient. Ceux-ci ne tiennent pas pour acquis le fait de pouvoir travailler et de gagner leur vie.

Et, contrairement à ce qu'on pense souvent, ces personnes sont parfaitement capables de travailler.

L'examen de plus de 800 cas de personnes hospitalisées pour des troubles mentaux graves a montré que de 50 à 80 % d'entre elles s'étaient suffisamment rétablies pour bien, même très bien, se débrouiller au travail et dans la vie de tous les jours, lit-on dans l'article "Long Term Mental Illness in Canada", publié dans le numéro d'avril 1984 du *Canadian Journal of Psychiatry*.²

Rendement aussi bon, voire meilleur

En outre, rien ne prouve que les employés qui ont des troubles mentaux sont moins assidus, ponctuels et productifs que leurs camarades de travail.

A l'instigation du National Institute of Mental Health des États-Unis, la National Restaurant Association a effectué auprès de ses membres, en 1981, un sondage sur les personnes handicapées à leur service : 29 % des membres ont dit avoir déjà employé une personne ayant des troubles mentaux et avoir observé chez ces personnes une qualité de travail, une motivation, une assiduité, une ponctualité et une stabilité d'emploi égales ou supérieures à celles constatées chez les collègues de travail.³

Reprendre le travail

Emploi et Immigration Canada se préoccupe beaucoup des perspectives d'avenir de ceux qui ont besoin d'aide pour revenir sur le marché du travail. Ces personnes, maintenant capables de travailler aussi bien que n'importe qui d'autre, ont la tâche d'autant plus difficile qu'elles entraînent l'étiquette de "malade mental".

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : étudiant la situation en 1982, l'Association canadienne pour la santé mentale a constaté que près de 90 % des patients se rétablissent complètement mais que seulement 10 à 30 % d'entre eux arrivent ensuite à se trouver un emploi.¹ Il est clair que, trop souvent, c'est bel et bien le chômage qui attend la plus grande partie de ceux qui pourtant ont recouvré la santé.

Les employeurs auraient tout intérêt à puiser dans ce potentiel humain. Après tout, chaque emploi est unique, et chaque personne aussi.

Les troubles mentaux

Un meilleur sort

L'expression "troubles mentaux" que l'on utilise dans le cas de personnes ayant été aux prises avec un problème d'ordre psychique ou ayant souffert d'une maladie du même ordre porte trop souvent à des généralisations aussi hâtives qu'abusives.

Elle recouvre en fait toutes sortes de problèmes allant des troubles associés à une simple dépression causée par la mort d'un proche parent – et qui s'arrange avec le temps ou grâce à des séances de counselling – jusqu'à des troubles plus graves, par exemple, des crises à répétition qui nécessitent l'hospitalisation.

Cependant, la mesure dans laquelle ces troubles empêchent une personne de travailler varie énormément. Une brève absence ou un manque de concentration ne mettent pas nécessairement une carrière en jeu. Il en va tout autrement de périodes d'hospitalisation prolongées ou nombreuses, qui peuvent perturber gravement la vie ou la carrière.

Allez de l'avant

Selon William Shakespeare, que la rose s'appelle rose ou qu'elle porte un autre nom, son parfum n'en est pas moins délicieux. Il semblerait, toutefois, que l'on ne puisse pas établir d'analogie sur le plan humain en ce qui concerne les personnes qui ont souffert de maladie mentale.

Les employeurs connaissent la valeur d'une bonne réputation. Si une personne a eu des troubles mentaux, les gens s'en souviennent longtemps. Pourtant, un Canadien sur six en sera trappé au cours de sa vie : nous serons donc nombreux à être stigmatisés par les autres.

Des gens qui ont eu des troubles mentaux, on en retrouve partout et dans tous les milieux : vous en avez probablement à votre service et ce sont, probablement aussi, de bons employés.

Rien d'étonnant à cela, d'ailleurs. Grâce aux nouveaux médicaments et aux nouvelles thérapies, plus de gens peuvent maintenant mener une vie normale plutôt que d'être confinés à un établissement de santé.

Beaucoup ne peuvent cependant s'intégrer à la société que s'ils ont un emploi : cela leur permet de rencontrer d'autres personnes, ce qui est d'autant plus important pour ceux qui sont seuls dans la vie, sans parents ni amis. Les employeurs ont avantage à tirer parti des capacités de ces travailleurs et ceux-ci ont bien raison de vouloir améliorer leur sort. Voici donc des renseignements pratiques à l'intention des employeurs qui sont disposés à leur donner une chance.

Osez et vous verrez.

Remerciements

Emploi et Immigration Canada remercie le groupe Community Resources Consultants, de Toronto, et le ministère du Travail de l'Ontario de lui avoir aimablement permis de faire des emprunts à leur guide *It Makes Sense*, qui nous a été fort utile dans notre travail.

Table des matières

Remerciements	I
Aller de l'avant	II
Les troubles mentaux	1
La productivité	3
Questions éventuelles	4
Programmes accessibles aux employeurs	7
La loi	10
Où se renseigner?	12
Références	14



Un meilleur sort

Guide pour les employeurs qui
veulent embaucher des personnes
ayant des troubles mentaux.

